



NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE : REVENDEICATIONS 2025



*« Soyez réaliste, demandez l'impossible »
Ernesto Che Guevara*

PREAMBULE

La fin d'année 2024 et le début d'année 2025 a été très anxiogène pour les salariés d'APF Fh, un plan social qui ne règlera pas le fond du problème de l'association, juste des mesures rapides et brutales comme savent les mener les dirigeants des grandes entreprises qui souhaite répondre aux dividendes de leurs actionnaires.

Taper sur les services supports n'aidera en rien le mal qui ronge l'association depuis des années dont nos dirigeants ne prennent pas conscience et préfèrent de rien voir, ne rien entendre de la souffrance des salariés et surtout ne rien dire.

En 2025 400 salariés vont perdre leur emploi et les généraux régionaux de notre directeur général s'apprêtent à nous faire perdre tous nos acquis pour rendre notre production plus rentable comme il aime à le dire.

Le risque majeur de ces choix sera l'aggravation du déficit de personnel, et encore une fois mettre sous pression les salariés pas assez nombreux pour accompagner correctement les usagers.

Enfin s'il existe un accord QVCT, celui-ci après avoir été signé depuis deux ans, n'est toujours pas mis en œuvre et n'apporte toujours pas aux salariés ce qu'il aurait dû produire. Deux accords GPEC successifs peu ambitieux qui n'ont pas su attirer et garder les salariés d'APF Fh, remplis d'indicateurs facile à atteindre qui depuis maintenant 8 ans ne répondent pas aux besoins de l'association et du fait de sa non-adéquation avec les besoins du terrain n'a fait qu'aggraver la situation.

2025-2026 seront pour APF Fh les années de tous les dangers, mais pas uniquement sur l'aspect financier, mais plus sur un risque majeur de ne plus avoir de « soldats » pour accompagner les usagers du fait de sa perte totale d'attractivité.

Comment peut-on alors dire aujourd'hui qu'APF Fh est une **association responsable solidaire engagée dans la société** ?

Nous exigeons que notre employeur prenne toutes les mesures urgentes permettant dans le cadre de cette NAO de permettre à nos collègues de vivre dignement sans que leur santé ne continue à se dégrader. Plein de mesures non coûteuses peuvent être prises, il est urgent de réagir et d'agir.

Pour tous les salariés de l'APF

- Maintien du salaire pendant le mois d'inaptitude même pour cause professionnelle.

- **Formation :**

Prise en compte en cas d'utilisation du CPF des 102,23 €

Accès à une formation qualifiante financée par l'APF Fh pour tout salarié(e) justifiant d'au moins 5 ans d'ancienneté à APF Fh qui en fait la demande en mettant en place un mode de co-financement.

Pour les travailleurs de nuit : ne pas leur demander de compensation de temps quand ils partent en formation.

- **Mise en place d'un congé menstruel :**

Les salariées peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence sans jour de carence de deux jours par mois sur justificatif d'un médecin.

- **Promotion :**

Maintien dans le nouveau métier du taux d'ancienneté atteint dans l'ancien métier, ce qui permettrait une harmonisation avec les autres conventions de d'APF Fh.

- **Prime de transport :**

- Paiement d'une prime de transport d'un montant équivalent à la moitié de la prise en charge d'un abonnement de transport collectif du trajet domicile/travail pour tous les salariés dont l'horaire de travail ou la situation physique ne permet pas l'utilisation des transports en communs ou ayant l'obligation d'utiliser un véhicule personnel dans le cadre professionnel.

- Paiement d'une prime de transport pour les salariés en situation de handicap utilisateur d'un service de transport à la demande spécialisé qui n'a pas d'abonnement mensuel.

- Prise en charge à 100% des abonnements de transport pour les personnes l'utilisant dans leur déplacement professionnel.

- Dans les DOM revalorisation de la prime vie chère.

- Prime vie chère en Ile de France.

- Possibilité de baisser son temps de travail avec maintien du niveau des cotisations sur la base du temps de travail avant réduction pour les salariés seniors dès 55 ans.

- **Réduction temps de travail à partir de 55 ans :**
Réduction d'une heure par jour de travail sans perte de salaire pour les salariés de 55 ans et plus dont le métier est défini comme soumis un risque de pénibilité dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

- **Congé pour événements familiaux :**

Sans condition d'ancienneté :

- pacs/mariage du salarié : 7 jours ouvrables
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables
- décès du conjoint, d'un partenaire d'un Pacs : 10 jours ouvrables
- décès d'un enfant : 12 jours ouvrables
- décès du père, de la mère : 5 jours ouvrables
- décès des beaux-parents (décès d'un parent du conjoint ou partenaire lié par un PACS ou décès d'un conjoint du parent) : 5 jours ouvrables
- décès du frère, de la sœur : 5 jours ouvrables
- décès des grands-parents : 3 jours ouvrables
- décès des petits-enfants : 10 jour ouvrable
- mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une Belle-sœur : 3 jours ouvrables.
- mariage du père ou de la mère : 3 jours ouvrable.
- décès d'un gendre ou d'une belle-fille : 5 jours ouvrables.

1 jour supplémentaire si l'événement à lieu à plus de 300 km du domicile

2 jour supplémentaire si l'événement à lieu à plus de 600 km du domicile

- **Congés d'ancienneté :**

- 5 ans d'ancienneté = 1 jour
- 10 ans d'ancienneté = 2 jours
- 15 ans d'ancienneté = 3 jours
- 20 ans d'ancienneté = 4 jours
- 25 ans d'ancienneté = 5 jours
- 30 ans d'ancienneté = 6 jours

- Porter l'indemnité forfait mobilité durable à 700 € par an.
- Intégrer en temps de travail effectif le temps que chaque salarié doit passer pour pouvoir consulter les outils de communications (Intranet, Boîte à outils du salarié, etc...).
- Intégrer les salariés sous structures ne relevant des ESMS alors qu'ils ont un rôle d'ESMS (Service emploi conseil, etc) : Leur appliquer la CCN 51.
- Pour les services mandataire nous demandons une grille de salaire avec des métiers identifiés.

- **Conseil d'administration :**

Mise en place au sein du Conseil d'Administration de l'APF Fh d'un collège de représentants des salariés.

Pour les EA

- Que l'indemnité GCIR ne soit pas fondante.
- Attribution d'une prime pour les salariés exerçant plusieurs activités dans l'entreprise adaptée minimum de 70€ (exemple TPMR et production).
- Ne plus limiter l'évolution de carrière actuelle à 15 ans.
- Calcul de l'ancienneté sur le salaire brut et non sur le minimal hiérarchique.
- Mettre en place dans toutes les entreprises adaptées une prime panier pour les personnels mis à disposition ou travaillant en dehors de leur établissement.
- Réévaluation de la prime panier de 9,33€ à 10,33€.
- Mettre en place une commission de suivi sur les conditions d'emplois dans les EA.
- Enveloppe spécifique formation type 500.000,00 pour les EA.
- Mise en place d'un 13ème mois de salaire pour tous les salariés.
- **Revoir les cotations des fiches d'emplois dans les EA suite à la nouvelle convention de la métallurgie :**
 - Évolution des cotations (Groupe et Classe d'emploi) afin de faire disparaître les indemnités différentielles du salaire de base et de la prime d'ancienneté.
 - Changer les indemnités différentielles fondantes (salaire de base et prime d'ancienneté) en fixes.
- Réaliser et produire les fiches métiers tel que prévu par la convention collective, actuellement elles ne décrivent pas complètement les métiers.

Pour les Territoires

- **Une meilleure classification des postes en fonction des tâches de travail**
Pour ce faire nous proposons la méthode suivante :
 - Évaluation des tâches spécifiques
 - Équité et transparence
 - Réduction des écarts salariaux injustifiés
 - Amélioration de la gestion des ressources humaines
- **Augmentation de salaire pour les personnes ayant un point en dessous du SMIC (3 postes)**
 - Augmentation des salaires en dessous du SMIC
 - Maintien de la prime d'ancienneté en cas de promotion
- **Une plus grande variété d'échelons et une montée au cours de la carrière**
 - Variété d'échelons salariaux
 - Progression régulière des échelons
- Un plan de formation qui ne soit pas uniquement basé sur des formations collectives chez APF Formation.
- Attribution d'une prime 25 points pour les secrétaires impactées par une surcharge de travail du fait la création des CGM/CSP.
- Arrêt de la surcharge de travail dans le cadre des missions relais GAP et GAC mise à plat des missions demandées.

Pour le Siège National

- Mise en place d'une grille de classification pour les salariés du siège et du CSN.
- Recensement des différents métiers.
- Constitution de fiches de poste afin de faire disparaître les disparités de salaires entre les salariés qui sont sur des fonctions identiques.

Pour le secteur siège national et les territoires : nous demandons une échelle des salaires plafonnée de 1 à 5. Nous demandons que l'économie réalisée sur ce plafond soit chiffrée et nous soit communiquée. Nous demandons que cette économie soit ensuite affectée à la réévaluation des salaires les plus bas.

Pour les salariés des établissements sous CCN51

- Pour tous les AMP, AVS, AES qui sont amenés à avoir des glissements de tâches allant vers des actes de soin relevant de la fonction d'aide-soignant, nous demandons l'attribution d'une prime de 25 points.
- Que tous les salariés titulaires d'un diplôme d'Aide-Soignant soient rémunérés comme Aide-Soignant.
- Report des CT au-delà du trimestre d'acquisition en cas d'impossibilité du salarié de les prendre du fait de son absence pour maladie ou formation.
- Congés Trimestriels pour tous les salariés dans les ESMS.
- Reprise de l'ancienneté à 100% pour les salariés déjà présents à APF Fh et qui n'avaient bénéficié de la reprise d'ancienneté lors de leur embauche.
- Mise en place d'une politique de remplacement APF Fh, pour assurer le remplacement des absences dès le 1er jour.
- **Rémunération des Jours fériés et des dimanches :**

Majoration des heures travaillées les dimanches et jours fériés à hauteur de 100%.
- **Prime de nuit :**

Revalorisation de la prime de nuit : majoration à 100% des heures travaillées la nuit (entre 21h et 6 heures travail de nuit définit par la CCN51)
- Prise en charges de l'ensemble des frais de déplacements qu'elle que soit la durée de l'intervention au domicile de l'utilisateur.
- Temps de déplacement pour se rendre du domicile du salarié chez le premier usager et dernier usager comptabilisé à 100% en temps de travail.
- Remboursement du taxi pour les salariés qui n'ont pas de transport collectif le 1^{er} mai.
- Intégrer sur le temps de travail effectif le temps passé à faire chaque mois sa note de frais kilométrique.
- Attribution d'une prime 25 points pour les secrétaires impactées par une surcharge de travail du fait la création des CGM/CSP.

- Attribution d'une prime 25 points pour les secrétaires impactées par le logiciel NETVIE (données administratives) lié à un surplus de travail.
- Arrêt de la surcharge de travail dans le cadre des missions relais GAP et GAC mise à plat des missions demandées.
- Prise en charge à 100% du surcoût de l'assurance pro que doit souscrire chaque année le salarié qui utilise son véhicule personnel à titre professionnel.
- Pour les kinésithérapeutes n'exerçant pas en libéral payement le la somme versé à l'ordre des masseur-kinésithérapeute.
- Demande d'une prime mensuelle pour les coordinateurs d'activités qui pallient aux absences des cadres.
- **Indemnité de départ en retraite :**
Montant compris entre 1 et 7 mois sur les bases suivantes :
 - de 10 à 15 ans d'ancienneté, 3 mois de salaire
 - de 16 à 19 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire
 - de 20 à 22 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire
 - de 23 à 25 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire
 - de 26 à 29 ans d'ancienneté : 7 mois de salaire
- **Prime pied levé :**
 - Bilan de l'expérimentation de la décision unilatérale de l'employeur en 2024
 - Étendre aux personnels CDD/CDI – Temps partiel/Temps plein.

L'ensemble des mesures demandées par la CGT APF Fh ont pour but de rendre notre secteur attractif.

Pour les salariés d'APF Fh ce serait une juste reconnaissance de leur investissement au quotidien.

Et Au travers de cette reconnaissance des professionnels, un gage de qualité dans l'accompagnement des usagers reconnue par les pouvoirs publics.